

# Convenio colectivo Hospital Quironsalud Bizkaia 2019- 2022

---

**UGT**

Zerbitzu Publikoak





**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L. (Hospital Quironsalud Bizkaia) (código de convenio 48101431012017).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 16 de marzo de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**II CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL QUIRONSAIUD BIZKAIA UBICADO EN ERANDIO (VIZCAYA) DE IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, S.L., Y DE LOS CENTROS VINCULADOS AL MISMO****PREÁMBULO****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.—Ámbito funcional**

El presente Convenio colectivo de centro será de aplicación a las relaciones laborales de las personas trabajadoras de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L. que dependen del Hospital Quironsalud Bizkaia ubicado en Erandio (en lo sucesivo, Hospital) y se encuentren adscritos al mismo Código de Cuenta de cotización (en la actualidad Hospital Quironsalud Bizkaia y Centro médico Plaza Euskadi).

**Artículo 2.—Ámbito personal**

Las normas que se contienen en el presente Convenio vendrán a regular las condiciones de trabajo de todo el personal laboral de IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L. que presta sus servicios en el Hospital Quironsalud Bizkaia y los centros de trabajo que dependen de él y se encuentren adscritos al mismo Código de Cuenta de cotización.

**Artículo 3.—Ámbito temporal: Vigencia**

Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o el día en que sea publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia», el presente convenio tendrá una vigencia que se extiende desde el 1 de enero del 2019 hasta el 31 de diciembre del 2022, si bien con las salvedades de aquellos artículos o materias para los que se establezca expresamente otra fecha de aplicación distinta. En este sentido los efectos económicos del convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2019.

A efectos de aplicación del resto del articulado del convenio sin efecto económico, será el de la fecha de publicación del convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

**Artículo 4.—Prorroga y denuncia**

Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a partir de la fecha de su finalización.

Una vez denunciado y durante el proceso de negociación colectiva el presente Convenio colectivo y cada uno de sus artículos y cláusulas permanecerán vigentes y, en cualquier caso, hasta el 31 de diciembre de 2025.

**Artículo 5.—Vinculación a la totalidad**

Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si por la autoridad laboral se estimase que algunos de los acuerdos establecidos en el presente Convenio no se ajustasen a derecho o se derivase perjuicio para terceros se reconsiderará el contenido de este por la Comisión Negociadora, que deberá reunirse para estudiar si cabe su supresión o modificación, manteniéndose la vigencia del resto de lo estipulado o si por el contrario la modificación o supresión de alguna cláusula obliga a revisar todas las condiciones pactadas en el Convenio.

**CAPÍTULO I****EMPLEO****Artículo 6.—Período de prueba**

Se establece un período de prueba para el personal adscrito a este convenio de:

- 1) 6 meses para titulados universitarios.
- 2) 2 meses para titulados de formación profesional.
- 3) 1 mes para el resto de personal.



En lo no contenido en el presente artículo en materia de periodo de prueba será de aplicación lo establecido en el artículo 14 del ET.

**Artículo 7.— Modalidades contractuales**

Las modalidades contractuales serán las legalmente establecidas en cada momento.

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes.

- Los contratos en prácticas. Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en la tabla salarial correspondiente al 70% durante el primer año y al 85% durante el segundo de los salarios Convenio de la profesión en práctica.
- Los contratos por obra y servicio podrán tener una duración de hasta 3 años. A los efectos previstos en la vigente legislación, dicho contrato se realizará en relación con la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal del Centro.
- Los contratos eventuales o por circunstancias de la producción. En el contrato, que se efectuará siempre por escrito, se hará constar con precisión y claridad la causa de la contratación. La contratación será comunicada a los representantes de los trabajadores. La duración de dicho contrato será de un máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.
- Contratos de relevo: Se podrán celebrar, por acuerdo entre las partes, contratos de relevo con personal en situación de desempleo o con personal que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al personal que se jubila parcialmente.

## CAPÍTULO II

**CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL****Artículo 8.— Clasificación del personal**

En atención a las funciones que realiza la persona trabajadora, las categorías del presente convenio son:

- a) Licenciatura/Grado:
  - Facultativo/a.
  - Farmacéutico/a.
- b) Diplomatura/Grado:
  - Supervisor/a.
  - Enfermero/a.
  - Fisioterapeuta.
- c) Personal técnico-Formación profesional Grado superior:
  - TER/TEL.
- d) Personal técnico-Formación profesional Grado medio:
  - Auxiliar de enfermería.
  - Auxiliar de Farmacia.
- e) Personal subalterno:
  - Celador/a.
  - Auxiliar de Almacén.



- f) Personal administrativo:
- Responsable de área.
  - Técnico/a de Sistemas.
  - Secretario/a.
  - Oficial de 1.ª Administrativo.
  - Oficial de 2.ª Administrativo.
  - Auxiliar Administrativo.
  - Telefonista/Recepcionista.

### CAPÍTULO III

#### JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

##### **Artículo 9.— Jornada laboral**

Con carácter general, se establece una jornada laboral en cómputo anual de 1.667 horas de trabajo efectivo para todo el personal para el año 2019 y 2020; 1662 para 2021 y 1660 para 2022.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Si la jornada continuada es superior a 6 horas se establece un período de descanso de 15 minutos con cómputo a jornada anual, con autorización de la ausencia del puesto por parte del responsable de área y siempre que la actividad del servicio lo permita.

Las planillas/calendarios anuales quedarán comunicados a la plantilla por parte de su superior directo o en su defecto del Departamento de Organización y Personas antes del 31 de enero de cada año natural. Sobre la planilla anual la plantilla podrá realizar cambios de turno de carácter voluntario con otras personas trabajadoras de su mismo servicio y categoría, siempre siendo solicitados con antelación por las dos partes interesadas a través de la herramienta de portal de empleado y previa autorización por parte de su Supervisor/a.

Asimismo, la empresa, ante necesidades de cobertura de personal por causas no planificadas y debidamente justificadas como: ausencias por Contingencia común o AT, permisos retribuidos no demorables, refuerzos por incrementos puntuales de actividad, podrá solicitar a las personas trabajadoras la realización de turno/s con el único objetivo de garantizar la continuidad de los servicios. En este sentido, la empresa tratará de evitar la modificación unilateral de los turnos necesarios para la cobertura únicamente pudiendo aplicarse en las circunstancias mencionadas con anterioridad y siempre que no haya sido posible la contratación de personal externo, no superando nunca la modificación sobre 5 turnos/ por empleado/a en todo el año natural, con una antelación de cuatro días.

Como norma general no se trabajarán horas extraordinarias. En cualquier caso, no podrán exceder la cifra de 80 al año. De realizarse se abonarán con un recargo del 75% sobre el salario que correspondería a la hora ordinaria y resto de conceptos que afecten al turno.

##### **Artículo 10.— Vacaciones**

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales.

También se disfrutarán tres días de libre disposición sin cargo a jornada que podrán ser disfrutados a lo largo de todo el año. En los contratos de duración determinada, tal disfrute será de carácter proporcional.

Los turnos de vacaciones se establecerán en forma rotativa, a fin de que no se quede adscrito ningún período de tiempo en ninguna persona determinada, para evitar tratos de preferencia o discriminación, exceptuando lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores.



La empresa fijará el calendario de las vacaciones y el número de personas por cada categoría y departamento, quedando fijados para el 31 de marzo de cada año, y en ningún caso más allá del 15 de abril. La empresa siempre que por cuestiones organizativas sea posible, garantizará al menos el 50% de las vacaciones en periodo estival (junio-septiembre), pudiendo limitar el número de trabajadores que cogen vacaciones al mismo tiempo en cada servicio. La persona trabajadora podrá optar a solicitar parte de su periodo vacacional fuera del periodo establecido por la empresa, siempre que no coincida con otro personal del mismo equipo en su disfrute y sea de común acuerdo entre las partes.

En relación con el sistema de cálculo del promedio de variables abonados en periodo de vacaciones se estará a lo dispuesto en el acuerdo alcanzado entre la empresa y el comité de empresa fechado en Erandio a 25 de mayo de 2017 y a cualquiera posterior vigente pactado entre las partes negociadoras.

### Artículo 11. – *Permisos retribuidos*

	CONSANGUINIDAD		
1.º GRADO	MADRE/PADRE	HIJO/HIJA	
2.º GRADO	HERMANO/HERMANA	ABUELO/ABUELA	NIETO/NIETA
3.ª GRADO	TIO/TIA		

	AFINIDAD		
1.º GRADO	SUEGRO/SUEGRA	CONYUGE	YERNO/NUERA
2.º GRADO	CUÑADO/CUÑADA		ABUELO/ABUELA

11.1. El personal afectado por el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio: 18 días naturales. Este permiso comienza a computar el día de la celebración o podrá disfrutarse con antelación a la celebración del acto jurídico (registro civil, pareja de hecho o celebración religiosa) siempre que la misma esté dentro del periodo del permiso.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia la persona trabajadora que inicie una convivencia como pareja de hecho debidamente acreditada. Para este caso, si con posterioridad los mismos sujetos contrajesen matrimonio, no se generaría de nuevo este permiso.

- b) Por celebración de matrimonio hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día, que coincidirá con el día de la celebración familiar.

Este permiso deberá acreditarse con certificado de matrimonio e invitación al evento, el cual deberá estar comprendido dentro de los 15 días naturales posteriores a la celebración del acto jurídico matrimonial.

- c) Por defunción:

- c1. Cónyuge (o pareja de Hecho) o hijo/a: 7 días.
- c2. Padre, madre o hermano/a y nieto/a: 5 días.
- c3. Suegro/a, cuñado/a, yerno o nuera, abuelo/a: 2 días.
- c4. Tío/a: 1 día.

- d) Por Hospitalización, accidente y/o enfermedad graves:

– De madre, padre, cónyuge (o pareja de Hecho) e hijo/a: Los días de la hospitalización, hasta un máximo de 5 días naturales, mientras dure la misma.

Para los casos en los que la hospitalización supere los 3 días de duración, el disfrute del permiso podrá ser de forma continuada o fraccionada, en función de los siguientes criterios para esta segunda opción:

- Un periodo de 3 días naturales y otro de 2 días naturales consecutivos.



- Se podrán disfrutar durante el tiempo que dura la hospitalización, incluyendo el reposo domiciliario inmediatamente posterior al alta hospitalaria que pudiera tener.
- Para el disfrute durante el reposo domiciliario la persona trabajadora aportará el justificante médico que lo prescriba.
- Entre ambos periodos de disfrute la persona trabajadora deberá haberse incorporado a su puesto de trabajo realizando al menos 1 turno/jornada de trabajo.

Para estos mismos familiares se dispondrá del día de la intervención quirúrgica sin ingreso (ambulatoria) pudiendo ampliarse hasta un máximo de 3 días naturales si exigiese reposo u hospitalización domiciliarios, debidamente acreditada mediante justificante médico.

Esto será de igual aplicación en el caso de que una estancia en urgencias superior a 6 horas derive en un reposo u hospitalización domiciliarios, debidamente acreditada mediante justificante médico.

— De familiares de primer grado por afinidad (yerno/nuera) o de segundo grado por consanguinidad o afinidad (hermanos/as, cuñados/as, suegros/as, abuelos/as, y nietos/as): hasta 2 días naturales y su disfrute será ininterrumpido pudiendo solicitarse mientras el familiar continúe hospitalizado.

- e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día, que podrá disfrutarse el mismo día del empadronamiento o en los 6 días naturales posteriores. Se solicitará con antelación mínima de 7 días naturales no pudiendo solicitarse en los días festivos de calendario laboral ni en el día previo.
- f) Permiso por el tiempo necesario para la asistencia a juicios mediante citación judicial expresa.
- g) Por exámenes: el tiempo necesario para desplazamiento y presencia en el examen siempre que coincida con el turno de trabajo, siendo para la adquisición de títulos oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y aquellos que certifican los diferentes niveles de Euskera é Ingles.
- h) Por exámenes prenatales y preparación al parto: el tiempo necesario para el desplazamiento y presencia en las sesiones, con el previo aviso suficiente a la empresa y aportando justificantes de la necesidad de realizarlo dentro de los turnos de trabajo.
- i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: 1 hora de ausencia del puesto por cada turno de trabajo. Asimismo, se tendrá derecho a reducir hasta dos horas con la disminución proporcional de su salario.
- j) Por lactancia de hijo/a: 1 hora hasta que el menor cumpla nueve meses. Esta hora se podrá dividir en dos fracciones de media hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El tiempo de lactancia podrá disfrutarse acumulado en jornadas completas que se disfrutarán de manera ininterrumpida, pudiendo la persona trabajadora comunicar a la empresa su preferencia de disfrute. El permiso de lactancia en la modalidad de acumulación de horas no debe suponer ni mayor ni menor derecho en horas totales de disfrute que haberlo realizado sin dicha acumulación.
- k) por asuntos propios: Hasta un máximo de 2 días o 14 horas anuales para la realización de tarea o asunto que, debidamente justificado, sea incompatible con la jornada de trabajo, y que correspondan a alguno de los siguientes motivos:
  - Emergencias e imprevistos domiciliarios (incendio, inundación, robo o causas de fuerza mayor).
  - Asistencia a actos de carácter judicial, notarial o laboral que afecten al trabajador.
  - Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable, siempre y cuando no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.



- Visitas médicas de especialista del sistema público de salud, propias de la persona trabajadora, quien se compromete a tratar de gestionar la cita fuera de su turno de trabajo.
- Acompañamiento a consulta médica/especialista o urgencia médica de familiares hasta 1.º grado, comprometiéndose la persona trabajadora a tratar de gestionar la cita o asistencia a Urgencias fuera de su turno de trabajo.

11.2. Información relativa a permisos retribuidos:

1. Los permisos se entienden en días naturales.
2. En los casos de los apartados c) y d), si se producen a más de 300 km se le añadirá 1 día más y, si se producen a más de 500 km, 2 días.
3. El personal tiene obligación de justificar los permisos y la empresa de satisfacer el abono de los conceptos salariales fijos.
4. Los permisos se contabilizarán considerando como primer día aquel en se produzca el hecho si el personal no ha realizado media jornada. En el caso de que se haya trabajado media jornada se contará desde el día siguiente (a excepción de los permisos a, b, d y e, que se disfrutará conforme a lo establecidos en sus correspondientes apartados).

**Artículo 12.— Permisos sin remuneración**

El personal tendrá derecho hasta dos meses de licencia no retribuida, para el disfrute de los cuales, en todo o en parte, será necesario notificar por escrito a la empresa con la antelación establecida para cada caso, con el fin de prevenir las necesidades de servicio y poder proceder a su sustitución si se requiere.

Esta licencia se concederá habiendo sido notificada a la empresa con un mínimo de 7 días naturales de antelación por motivos y circunstancias debidamente justificadas, tales como:

- Por la total recuperación física y anímica del personal, derivadas del fallecimiento de cónyuge, hijo/a, padre o madre o Hermanos/as.
- Para atender a cónyuge, hijo, padre o madre o Hermanos/as, por causas de enfermedad muy grave.

Además, se concederá licencia no retribuida habiendo sido notificada a la empresa por escrito con un mínimo de 30 días naturales de antelación para otros casos y/o circunstancias, siempre que:

- Se solicite fuera de periodo vacacional de verano, periodo navideño o festivos de Semana Santa.
- En ningún caso para trabajar en otro centro sanitario/hospitalario de ámbito público o privado.
- No haya otro personal del servicio al que está adscrito el trabajador/a bajo este mismo permiso.

**Artículo 13.— Excedencias**

1. *Excedencia voluntaria*

La persona trabajadora con al menos un año de una antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

La solicitud de la excedencia se cursará por escrito al Departamento de Recursos Humanos con una antelación de un mes a la fecha de su inicio, resolviéndose por escrito dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

La persona trabajadora con antigüedad mayor o igual a 3 años en el Centro, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante 2 años de disfrute de la excedencia, condicionada a:

- No ejercer actividad laboral tanto por cuenta ajena como propia dentro del sector de sanidad Privada en la provincia de Bizkaia. En el caso de la solicitud para trabajar en Osakidetza solo se podrá ejercer el derecho con reserva de puesto si en





el servicio y misma categoría de la persona trabajadora no hay en ese momento o no se realiza a la vez la misma solicitud por un 20% o más del personal.

En ambos casos será obligatoria la presentación de la vida laboral en el momento previo a la reincorporación.

— Cuando la excedencia sea solicitada por un periodo mínimo de 6 meses.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito su intención de reingresar en la empresa con una antelación de al menos un mes a la fecha de expiración del plazo por el que se le concedió la excedencia.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el tiempo de excedencia quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones y consecuentemente no se percibirá remuneración alguna por ningún concepto.

En el caso de que el personal haya solicitado un periodo de excedencia voluntaria inferior a 6 meses, tendrá un derecho únicamente preferencial en su categoría o similar, en el caso de que existiera una vacante.

## 2. *Excedencias por cuidados de hijos y familiares*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, debiendo acreditar dichas circunstancias.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. La persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un periodo de 2 años. Transcurrido dicho plazo y únicamente para el caso de la excedencia por cuidado de hijo/a menores de 12 años (excedencia de duración no superior a tres años) la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses más cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses más si se trata de categoría especial.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 30 días naturales y mínima de 15 días naturales, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de excedencia.



**Artículo 14.— Reducciones de jornada**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, incluida la pareja de hecho, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, debiendo acreditar dichas circunstancias.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada diaria. No obstante, se podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Se podrá acumular en jornadas completas siempre bajo acuerdo entre las partes.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 30 días naturales y mínima de 15 días naturales, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el periodo de reducción de jornada.

CAPITULO IV  
**RÉGIMEN RETRIBUTIVO**

**Artículo 15.— Salario Base**

La retribución de los salarios base por categorías están recogidas en el Anexo I del presente convenio.

**Artículo 16.— Complemento puesto**

El personal de enfermería adscrito de manera habitual y continuada a los servicios de: Bloque Quirúrgico, UCI y UCIN, Urgencias generales y pediátricas, Hospital de Día Oncológico y Enfermero/A-TER devengarán un complemento de puesto.

Cuando el destino del puesto de trabajo sea de carácter temporal solo se percibirá el complemento por aquellos días en los que se desempeñen labores en dicho puesto.

El importe de dicho complemento, para jornadas completas, asciende a:

2019	2020	2021	2022
162,31	165,56	168,87	172,24



Para el colectivo de enfermería se acuerda en el presente convenio que para aquellas personas que no devengan actualmente el complemento salarial de «Mejora voluntaria enfermería» lo devengarán con efectos del 1 de enero de 2020 de la siguiente manera, para las jornadas completas (para las jornadas parciales de manera proporcional):

	2020	2021	2022
Importe bruto mes en las 15 mensualidades	100,00	200,00	242,31

A partir del 31 de diciembre de 2022 dicho concepto por importe de 242,31 euros brutos mensuales desaparecerá, quedando sumado en la línea de salario base de la categoría de enfermería. Esta modificación se aplicará en nómina a partir del 1 de enero de 2023.

#### **Artículo 17.— Pagas extraordinarias**

Actualmente se devengan tres pagas extraordinarias al año (navidad, verano y abril), por importe equivalente a una mensualidad cada una de ellas del salario devengado en:

- Paga extra-verano: de enero a junio del año en curso.
- Paga extra-navidad: de julio a diciembre del año en curso.
- Paga extra-abril: comienza el devengo el 1 de abril del año anterior hasta el 30 de marzo del año en curso.

Cada paga extraordinaria se abonará dentro de la primera quincena del mes de pago, es decir, en julio, diciembre y abril.

#### **Artículo 18.— Anticipos reintegrables**

El personal fijo con al menos un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar anticipos ordinarios reintegrables, sin intereses, siempre que la cuantía no exceda de 2 mensualidades del salario real. La concesión será discrecional por parte de la empresa y el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos mensuales en un máximo de un año natural.

#### **Artículo 19.— Complemento fidelización**

Hasta el 31 de diciembre de 2020 este complemento se devenga en base lo establecido en el convenio anterior (2016-2018). A partir del 1 de enero de 2021, se establecen los nuevos importes y periodos de devengo para el complemento salarial de complemento fidelización en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia en la empresa, entendida como valor añadido para la organización y sus profesionales.

Dicho complemento se abonará a mes vencido, a jornada completa —jornadas parciales en proporción—, para aquellas personas que a dicho mes ya tengan generados los siguientes años de experiencia en el Hospital:

- 5 años de experiencia un importe de 60 euros brutos mensual aplicables en las 12 mensualidades de nómina (no aplica a pagas) por importe de 720 euros bruto anual.
- 10 años de experiencia un importe de 120 euros brutos mensual aplicables en las 12 mensualidades de nómina (no aplica a pagas) por importe de 1.440 euros bruto anual.
- 15 años de experiencia un importe de 180 euros brutos mensual aplicables en las 12 mensualidades de nómina (no aplica a pagas) por importe de 2.160 euros bruto anual.
- 20 años de experiencia un importe de 240 euros brutos mensual aplicables en las 12 mensualidades de nómina (no aplica a pagas) por importe de 2.880 euros bruto anual.



Para el devengo del complemento por fidelización deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Cumplimiento de los años de experiencia solicitados en cada tramo.
- No se tendrán en cuenta los periodos de excedencia voluntaria de la plantilla.
- Haber realizado un mínimo de 8 horas de formación obligatoria y/o voluntaria relacionada con su puesto de trabajo en los últimos 3 años.

En el caso de que la empresa no tenga posibilidad de ofrecer este mínimo de horas de formación a las personas trabajadoras de algún colectivo, se dará por cumplido por dichas personas este requisito.

**Artículo 20.— Plus noche y noche especial**

Se abonará el trabajo nocturno con presencia física comprendida entre las 22:00 horas y las 8:00 del día siguiente.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a 10 horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Los importes fijos de Plus noche son:

Categoría	Prec. hora 2019	Prec. hora 2020	Prec. hora 2021	Prec. hora 2022
ENFERMER@	3,46	3,53	3,60	3,67
TER/TEL	2,56	2,61	2,66	2,72
AUXILIAR ENFERMERIA	2,32	2,37	2,41	2,46
CELADOR	2,24	2,28	2,33	2,38
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2,24	2,37	2,41	2,46

El complemento de Noche especial se abonará por las noches trabajadas con presencia física de los días:

- 24 y 31 de diciembre.
- 5 de enero.

El importe fijo por este concepto (sustituye al complemento de noche no especial) será de:

2019	2020	2021	2022
91,81	93,65	95,52	97,43

**Artículo 21.— Plus Domingos, festivos y festivos especiales**

La empresa abonará al personal que realice su trabajo con presencia física en domingo o días festivos la cantidad por jornada completa de:

2019	2020	2021	2022
31,62	32,25	32,90	33,56

El complemento de Festivo especial se abonará por los festivos trabajados con presencia física de los días:

- 25 de diciembre.
- 1 y 6 de enero.

El importe fijo por este concepto (sustituye al plus festivo normal):

2019	2020	2021	2022
63,25	64,52	65,81	67,12

**Artículo 22.— Bono de comida**

Se establece dicho bono cuyo importe será de 40 euros por 10 menús.

**Artículo 23.— Gastos Kilometraje**

El personal que, de acuerdo con la Empresa utilice su propio vehículo para los desplazamientos necesarios para realizar un servicio determinado, no habitual ni inherente al ejercicio normal de su función fuera del Centro en que se realicen las actividades propias de su cargo, percibirá por cada Km. recorrido necesario para la realización de su cometido, incluidos los gastos, el importe de 0.28 euros. Los gastos derivados de estos desplazamientos se tramitarán a través de Nota de gastos, siempre previa autorización del responsable directo o departamento de RRHH.

**Artículo 24.— Ropa y calzado**

La Empresa asegurará la uniformidad a todas las personas trabajadoras, que será renovada periódicamente según normativa Corporativa o de Centro, cada vez que, por su uso en el trabajo, fuera precisa la renovación de cualquier prenda. Asimismo, la Empresa correrá a cargo de la limpieza de esta ropa en base al procedimiento establecido para esto en el Hospital, siempre que la misma pueda ser tratada con los medios mecánicos de lavandería y plancha de que disponga el centro.

**Artículo 25.— Complemento Incapacidad Temporal**

La empresa complementará a las percepciones que legalmente corresponden al personal en situación de I.T. derivada de Accidente laboral o enfermedad profesional hasta el 100% de los conceptos fijos mensuales.

La empresa complementará a las percepciones que legalmente corresponden al personal en situación de I.T. derivada de Enfermedad Común hasta el 100% de los conceptos fijos mensuales durante los primeros 20 días de la primera baja del año.

Las prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo se regulan por el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, sin que les afecte lo establecido en este artículo para el resto de I.T

**Artículo 26.— Garantías personales**

Lo establecido en el presente Convenio Colectivo será condición mínima pudiendo ser mejorada por pacto individual o colectivo.

**Artículo 27.— Movilidad interna y acceso a nuevas vacantes en el Hospital**

En caso de existencia de plazas vacantes o de nueva creación en el Hospital y Centros que dependan de él, se realizará la entrevista y/o pruebas de selección para el acceso a dichas plazas, entre las personas de plantilla interesadas que posean la titulación necesaria.

Para ello la empresa con la mayor antelación posible pondrá en conocimiento de aquellas personas interesadas la siguiente información:

- Vacante/s a cubrir.
- Titulación y requisitos.
- Características del puesto a cubrir.

Siempre y cuando se demuestre la necesaria capacitación, la empresa ofrecerá al menos la mitad de las nuevas plazas o vacantes disponibles a la plantilla fija o con antigüedad mínima de 1 año de la misma categoría que desean optar a ellas, priorizando al personal del mismo servicio y al personal en jornadas parciales. En caso de cumplir los requisitos del puesto, se tendrá en cuenta la antigüedad.

Se tendrá en cuenta lo establecido en el procedimiento en materia de igualdad en los procesos de promoción interna y selección externa establecido en el I plan de igualdad de IDCQ Hospitales y sanidad.



Quedan excluidas de la anterior consideración las vacantes provisionales de cobertura urgente, y los puestos de especial confianza que conlleven el manejo y utilización de información confidencial y los de dirección, jefatura y otros mandos intermedios, que serán siempre de libre designación y cobertura por parte de la dirección del Hospital.

**Artículo 28.— Movilidad Geográfica**

El personal, salvo acuerdo de las partes, no podrá ser trasladado a un centro distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia fuera de la provincia de Bizkaia.

## CAPÍTULO V

**MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO****Artículo 29.— Preaviso de cese**

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá dar un plazo de:

- 1 mes para Directivos, Mandos intermedios, personal facultativo y de enfermería de los servicios con Complemento de puesto.
- 20 días para el resto de personal.

El incumplimiento del preaviso ocasionará una deducción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiendo detrarse esta de los devengos que tenga pendientes con la empresa el personal que omita tal obligación.

**Artículo 30.— Jubilación**

Se regulará según la legislación aplicable en cada momento.

Se establece para el personal afectado por este convenio, siempre que este reúna los requisitos exigidos para devengar las prestaciones pasivas correspondientes a la Seguridad Social la jubilación forzosa a la edad exigida para causar derecho a la pensión, no obstante, la persona trabajadora podrá optar por prolongar su permanencia en la situación de servicio activo más allá de dicha edad, cuando el porcentaje aplicable a la base reguladora de su futura pensión de jubilación no alcance el 100%. En este caso la jubilación forzosa se establecerá cuando se obtenga dicho porcentaje o, como máximo, cuando cumpla los 70 años, siempre y cuando se tengan cubiertas las cotizaciones mínimas a la Seguridad Social para tener derecho al porcentaje de pensión legalmente establecido, y siempre que reúnan las condiciones establecidas en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de la jubilación en su modalidad contributiva.
- b) Que la Empresa lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:
  - Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato de trabajo extinguido por este motivo.
  - Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato de trabajo extinguido por esta causa.

En lo no regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo que establezca la normativa en cada momento.

En relación con la jubilación parcial la empresa se regirá por lo establecido en cada momento por la legislación vigente en esta materia, atendiendo en todo caso las peticiones que individualmente pueda solicitar la persona trabajadora que cumpla con los requisitos establecidos legalmente.

El personal mayor de 60 años que realiza dentro de sus carteleras un rotatorio que incluye turnos nocturnos podrá solicitar la realización de su jornada de trabajo exclusivamente en turnos diurnos. La empresa tendrá la posibilidad de autorizar la mencionada solicitud siempre y cuando se garantice la correcta continuidad del servicio, no alte-



rándose la estructura organizativa del mismo y, en caso de acumularse personas con el mismo derecho, la empresa establecerá una distribución equitativa que garantice el ejercicio del derecho a todas las personas.

**CAPÍTULO VI****REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES****Artículo 31. — Derechos y garantías del Comité de empresa y Delegados de Personal**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de la plantilla, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- d) Disponer de un tablón de anuncios para información y propaganda sindical
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:
  - 1) Hasta cien personas trabajadoras: quince horas.
  - 2) De ciento uno a doscientos cincuenta personas trabajadoras: veinte horas.
  - 3) De doscientos cincuenta y uno a quinientos personas trabajadoras: treinta horas.
  - 4) De quinientos uno a setecientos cincuenta personas trabajadoras: treinta y cinco horas.
  - 5) De setecientos cincuenta y uno en adelante: cuarenta horas.
- f) Podrán instar la declaración de conflicto colectivo.
- g) Podrán intervenir en la tramitación de los Convenios colectivos.
- h) En los expedientes de crisis de la índole que sean, se podrá solicitar el informe de los Delegados de Comité y ello en el improrrogable plazo de 7 días desde su solicitud, transcurrido el cual, sin ser emitido, se entenderá por evacuado.
- i) Proponer a la Empresa la aplicación de medidas que redunden en beneficio de la plantilla.

**Artículo 32. — Derechos de representación colectiva**

Sin perjuicio de los derechos concedidos por las leyes, los miembros del Comité de Empresa y delegados de personal podrán acumular en uno o varios miembros de una misma central sindical (con la autorización expresa de los órganos provinciales de la misma), las horas mensuales/anuales del crédito horario, sin rebasar el máximo total.

**Artículo 33. — Garantías y derechos de las Secciones Sindicales**

- a) Ninguna persona, miembro de una Sección Sindical podrá ser discriminado en su trabajo por razones de su afiliación sindical.
- b) Las organizaciones sindicales, tendrán derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para los que sea elegido, tanto dentro como fuera de la Empresa.



- c) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- d) Las Empresas facilitarán los locales adecuados a las Secciones Sindicales para su actividad propia, dentro de las lógicas disponibilidades de la Empresa.
- e) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

**CAPÍTULO VII****SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Artículo 34. — Principios generales**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales. La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores. Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten.

**Artículo 35. — Participación de la plantilla**

- a) Delegados de prevención. Su nombramiento, competencias y facultades serán los definidos en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Comité de Seguridad y Salud Laboral. Órgano paritario y colegiado de representación destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en materia de prevención de los riesgos laborales. Dicho Comité se reunirá siempre que se necesite para tratar asuntos englobados en las funciones citadas y, en todo caso, con carácter trimestral.

**Artículo 36. — Reconocimiento médico**

La persona trabajadora, a su ingreso en el Hospital y posteriormente, con la periodicidad que legalmente corresponda en función del puesto, tendrá derecho a una revisión médica por cuenta de la empresa, dentro de la jornada laboral, en función de los factores de riesgo a que estuviera expuesto con motivo del trabajo.

Por la repercusión que las condiciones de trabajo pudieran tener sobre la salud de la plantilla, este reconocimiento tendrá carácter obligatorio para puestos de trabajo cuya evaluación de riesgos laborales así lo indiquen.

Estas medidas se llevarán a cabo respetando en todo caso el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

**Artículo 37. — Comité de Seguridad y Salud Laboral**

Es el órgano de participación, paritario y colegiado de representación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en el Hospital en materia de prevención de riesgos laborales, y se regirán por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de acuerdo con la escala expuesta en el artículo 35 de la Ley 31/1995, y por un número igual de representantes del Hospital.

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en el artículo 39 de la LPRL y el artículo 16.2 del RSP.





CAPÍTULO VIII  
**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 38.— Régimen disciplinario**

Todo el personal, sin ninguna excepción, será responsable ante la dirección de la empresa, no solo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que establece este Convenio y la legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a qué, en su caso tenga.

Se considera falta todo acto u omisión del personal que represente una infracción de los deberes y funciones que tenga encomendados o resulte contrario al que preceptúen las disposiciones legales vigentes.

Las faltas en que puede estar incurso el personal se clasifican en: Leves, Graves y Muy Graves.

La falta sea cual fuere su clasificación, requerirá notificación escrita y motivada al trabajador/a con excepción de la amonestación verbal.

*Faltas leves*

- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de uno a tres días al mes.
- La falta de comunicación con la antelación previa debida por la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite su imposibilidad.
- La falta de comunicación en el plazo oportuno de la baja u alta por enfermedad, salvo que se acredite su imposibilidad.
- La falta de comunicación a la empresa en un plazo de diez días del cambio de domicilio.
- La falta de pulcritud personal.
- Fumar en las proximidades del Hospital no respetando los límites físicos establecidos por la ley.
- No cumplir con la norma de uniformidad y calzado entregado por la empresa.
- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

*Faltas graves*

- La reincidencia en la comisión de faltas leves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas leves aún de distinta naturaleza, durante el periodo de tres meses.
- La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo entre 4 y 9 ocasiones en un plazo de 30 días.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.
- El abandono del servicio durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada (siempre que no originara perjuicio de alguna consideración a la empresa, en cuyo caso será considerado como grave).
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- La ejecución deficiente de forma maliciosa de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad e Higiene, así como la imprudencia o negligencia en



el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, así como el quebrantamiento del sigilo profesional.
- La falta de discreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no se motive reclamación por parte de terceros o implique perjuicios irreparables, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- Tener discusiones injustificadas o violentas durante el servicio.
- La embriaguez puntual (en caso de ser habitual se considerará como falta muy grave).
- Fumar en las instalaciones del Hospital.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, equipos informáticos, correo electrónico, redes sociales, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o, para usos ajenos a los del trabajo encomendado, sea dentro o fuera de la jornada laboral.

#### *Faltas muy graves*

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- El abandono del servicio durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada originando perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, incluyéndose el acceso no justificado a las historias clínicas, con independencia del uso que pudiera darse a la información obtenida.
- La embriaguez habitual o toxicomanía.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad e Higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, derivando en perjuicios graves a la empresa, causando averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportando riesgo de accidente para las personas.



- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad de las personas trabajadoras hacia los pacientes, familiares y terceros.
- El acoso sexual.
- La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas.

#### *Sanciones*

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes.
- Despido.

Para las faltas graves y muy graves será indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanción.

Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO IX

#### **DERECHOS Y OBLIGACIONES**

#### **Artículo 39.— *Facultades de la Dirección de la Empresa***

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. La determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, así como la ordenación de los recursos, la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones, dirección, control y verificación de la actividad laboral, dentro del respeto a la normativa legal vigente, siendo escuchado el Comité de Empresa, el cual, en los casos especificados en el Estatuto de los Trabajadores, emitirá el informe preceptivo. En el Capítulo III del presente Convenio se especifica la clasificación del personal.
2. Dirigir la actividad operativa en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores.
3. Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que se promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.



4. La movilidad y redistribución del personal dentro de los diferentes servicios del centro, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, En todo caso, se respetarán las situaciones personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.
5. En aquellos casos en los que se requiera por parte de la empresa la realización de un reciclaje previo a la ocupación efectiva del nuevo puesto de trabajo, las horas destinadas a dicho reciclaje serán computadas dentro de la jornada ordinaria de la persona trabajadora, no superando un total de 70 horas salvo acuerdo entre las partes.

**Artículo 40.— Obligaciones de la Dirección de la Empresa**

Establecer un sistema de trabajo de modo que pueda ser realizado por los trabajadores con un rendimiento normal.

**Artículo 41.— Derechos y obligaciones de la plantilla**

1. Son derechos de la plantilla:
  - a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
  - b) Libre sindicación.
  - c) Negociación colectiva.
  - d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
  - e) Huelga.
  - f) Reunión.
  - g) Información, consulta y participación en la empresa.
  - h) El de ocupación efectiva.
  - i) El de promoción y formación profesional en el trabajo.
  - j) El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
  - k) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
  - l) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
  - m) El de percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
  - n) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo
  - o) Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.
  - p) Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o



judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Se recogen las obligaciones de la plantilla:
  - a) La persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.
  - b) En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumido el contrato, la persona trabajadora prestará al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades. La persona empleada y el empresario someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
  - c) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
  - d) Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
  - e) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
  - f) No concurrir con la actividad de la empresa, tal y como se establece en el ET.
  - g) Contribuir a la mejora de la productividad.
  - h) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

#### CAPÍTULO X

#### APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

##### **Artículo 42.— Comisión Paritaria**

Órgano de vigilancia e interpretación del Convenio. Sus funciones serán de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento, de dicho Convenio, en caso de conflicto en la aplicación de este.

La Comisión Paritaria del Convenio estará integrada por la Dirección del Centro (representada por tres personas) y el Comité de empresa (compuesto por 3 miembros del comité representantes de cada sindicato firmante del convenio). A las reuniones podrán asistir, con voz, pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones que a tales efectos serán citados.

La Comisión Paritaria será convocada siempre que lo solicite cualquiera de las partes para tratar asuntos englobados en las funciones citadas. La solicitud se efectuará, por escrito y con indicación del tema o temas a tratar. En el plazo de los siguientes cuatro días, se señalará día y hora para la celebración de la reunión, comunicándolo a las partes también por escrito. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pueda asistir. La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Si no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

##### **Artículo 43.— Sumisión de cuestiones a la Comisión Paritaria**

Ambas partes convienen y recomiendan someter cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio, al dictamen de la Comisión, antes de plantear los varios supuestos ante el PRECO.

##### **Artículo 44.— La Sucesión de empresa**

El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad



Social del anterior, respetando las condiciones laborales preexistentes, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiera adquirido el cedente.

Se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

Cuando el cambio tenga lugar el cedente, y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los/as trabajadores/as de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

1. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.

El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus respectivos trabajadores/as afectados/as por un traspaso de los puntos siguientes:

- La fecha o la fecha prevista del traspaso.
- Motivos de traspaso.
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales del traspaso para los trabajadores/as.
- Medidas previstas respecto de los trabajadores/as.

El cedente estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de sus trabajadores con la suficiente antelación de traspaso.

El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de sus trabajadores/as con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores/as se vean afectados directamente en sus condiciones de empleo y de trabajo.

4. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los/as empresarios/as cedentes y cesionario/a o por las empresas que ejerzan control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

5. Cuando la empresa, el centro trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de la plantilla, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

#### **Artículo 45.— Inaplicación del convenio**

La Empresa no podrá inaplicar, de forma unilateral, las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo con base a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de concurrir las circunstancias indicadas en el mencionado artículo de la Norma Laboral, ambas partes negociarán la revisión del Convenio Colectivo según lo establecido en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para someterse a las discrepancias que pudieran surgir en el caso anterior, ambas partes acuerdan expresamente someterse a los procedimientos de conciliación y mediación dispuestos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento del mismo por ambas partes.



ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2019-2022

Table with 9 columns: Tablas salariales, 2019 (bruto/mes, bruto/año), 2020 (bruto/mes, bruto/año), 2021 (bruto/mes, bruto/año), 2022 (bruto/mes, bruto/año). Rows include categories like LICENCIADOS, PERSONAL DIPLOMADO, PERSONAL SUBALTERNOS, and PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Zerbitzu Publikoak